

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

BMT atau biasa disebut dengan “*Baitul Maal wa Tamwil*” merupakan sebuah usaha untuk menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana kepada masyarakat, khususnya pada masyarakat yang memiliki Usaha Kecil Menengah (UKM).<sup>1</sup> Tujuan dari pendirian BMT ini adalah untuk menampung dana masyarakat dan menyalurkan dana tersebut kepada masyarakat yang membutuhkan modal/pembiayaan, terutama pada pengusaha kecil yang kekurangan modal dalam mengembangkan usahanya. Pemberian modal yang dilakukan BMT itu berpedoman pada prinsip syariah.<sup>2</sup> Dan kegiatan sehari-harinya selalu berhadapan dengan nasabah sehingga diperlukan kemampuan komunikasi yang baik.

Berdasarkan hasil pengamatan dari penulis di BMT Yaummi Maziyah Assa’adah, menunjukkan ada beberapa masalah yang bersangkutan dengan kinerja karyawan. Dilihat dari permasalahan mengenai banyaknya proyek yang terbengkalai (tingkat penyelesaian rendah), setelah ditelusuri hal ini terjadi karena kemampuan komunikasi dan negoisasi yang tidak memadai dari staf pemasarannya. Selain itu, permasalahan lain yang dihadapi dalam hal kinerja karyawan yaitu lambannya proses kenaikan karier karyawan, sehingga hal ini menjadikan semangat kerja pada pegawai BMT Yaummi Maziyah itu menurun.

Dalam hal ini, diperlukan adanya proses guna meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam memastikan bahwa karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai kebutuhan dan tujuan dari perusahaan.<sup>3</sup> Gauzali sebagaimana yang telah ditulis dibuku Kadarisman memberi definisi bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) itu adalah sebuah kegiatan yang wajib dilaksanakan oleh organisasi dengan tujuan untuk mengembangkan pengetahuan dan menyinkronkan

---

<sup>1</sup> Shochrul Rohmatul Ajija, dkk, *Koperasi BMT*, (Jawa Tengah: CV Inti Media Komunikasi, 2020), 9

<sup>2</sup> Shochrul Rohmatul Ajija. Dkk, *Koperasi BMT*, 11-13

<sup>3</sup> Louis andrianus keliat, Pengaruh Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSON) UP3 Pematang Siantar, diss. Institusi Universitas Sumatera Utara, 2020

kemampuan/keterampilan seseorang tersebut sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Dengan adanya pengembangan ini diharapkan mampu meminimalisir/mengatasi masalah yang dihadapi, sesuai dengan perkembangan ilmu teknologi yang digunakan oleh suatu organisasi.<sup>4</sup>

Dengan melakukan pengembangan karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sehingga akan memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan. Program pengembangan karyawan diperlukan guna meningkatkan kemampuan dan ketrampilan pada karyawan. Dengan adanya program tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman dan penguasaan kepada karyawan dalam menjalankan profesinya. Oleh karena itu, secara tidak langsung hal ini akan berdampak terhadap peningkatan kinerja suatu karyawan.<sup>5</sup>

Proses pengembangan yang dilakukan untuk sumber daya manusia (SDM) di BMT Yaummi Maziyah Assa'adah sendiri dengan cara melakukan pelatihan.<sup>6</sup> Pelatihan merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi, sebagai sebuah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir.<sup>7</sup>

Namun sebelum pelatihan diadakan, dilakukan proses pengevaluasian atau penilaian karyawan. Pengevaluasian karyawan atau penilain karyawan dilakukan dengan melihat dari data yang berhubungan dengan jam masuk kerja, kedisiplinan, dan perolehan target. Hasil penilaian oleh pihak BMT Yaummi Maziyah Assa'adah, bisa melakukan evaluasi hasil kinerja karyawan dari waktu ke waktu. Sehingga, hal ini bisa dijadikan bahan evaluasi dalam halperbaikan apa yang menjadi kekurangan atau kelemahan dari BMT Yaummi Maziyah Assa'adahsekaligus sebagai acuan atau dasar dalam pelatihan. Sehingga, hal ini dapat dijadikan acuan dalam pengambilan sebuah keputusan ataupun kebijakan yang lebih baik dan tepat dari kebijakan sebelumnya.

---

<sup>4</sup>Malayu dan Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Nilacakra, 2019), 73

<sup>5</sup>Louis andrianus keliat, *Pengaruh Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSON) UP3 Pematang Siantar*, 2020

<sup>6</sup> Hasil Wawancara, 20 september 2020

<sup>7</sup>Malayu dan Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Nilacakra, 2019), 73

Pelatihan merupakan salah satu cara yang dilakukan pihak BMT Yaummi Maziyah Assa'adah dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan di BMT Yummi Maziyah Assa'adah merupakan agenda tahunan yang wajib diadakan. Agenda pelatihan ini bertujuan untuk memaksimalkan kinerja dari karyawan suatu perusahaan. Pelatihan ini menggunakan metode pelatihan coaching atau mentoring yang melibatkan mentor atau seseorang yang melalui tindakan dan pekerjaannya dipercaya dan mahir dalam membantu staf lain untuk memaksimalkan potensi yang dimilikinya, khususnya dibidang kepersonaliaan.<sup>8</sup> Menurut Harrie Lutfie dan Donni Juni Prianse dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Bisnis Perbankan Konterporer* menyatakan bahwa setelah melakukan program pelatihan seharusnya diadakan evaluasi pelatihan. Karena dengan adanya evaluasi dapat dilihat efektivitas dari pelaksanaan pelatihan yang dilakukan.<sup>9</sup> Akan tetapi di BMT Yaummi Maziyah Assa'adah tidak ada pengevaluasian setelah diadakannya pelatihan.

Gauzali sebagaimana yang telah ditulis dibuku "Kadarisman" mengartikan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) ini merupakan sebuah aktifitas/kegiatan yang wajib dilakukan oleh organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan seseorang tersebut sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan. Dengan perkembangan ini diharapkan mampu mengurangi masalah yang dihadapi, sesuai dengan perkembangan ilmu teknologi dalam suatu organisasi/perusahaan. Hal ini dikarenakan bahwa latihan ini merupakan sebuah proses pendidikan jangka pendek, yang mana latihan ini menggunakan sebuah prosedur yang sangat tersistem dan terorganisir.<sup>10</sup>

Tugas serta tanggung jawab masing-masing karyawan itu berbeda-beda, karena setiap karyawan memiliki posisi/jabatan masing-masing. Semangat serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas harus dimiliki setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit terselesaikan agar tidak menumpuk. Maka, dengan penempatan tugas karyawan yang sesuai dengan kemampuannya, maka akan dapat memberi semangat yang tinggi untuk masing-masing karyawannya.

---

<sup>8</sup> Hasil wawancara, 20 September 2020

<sup>9</sup> Harrie Lutfie dan Donni Juni Prianse, *Manajemen Bisnis Perbankan Konterporer*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2019), 245-246

<sup>10</sup> Malayu dan Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Nilacakra, 2019), 73

Penempatan karyawan pada perusahaan sangatlah menentukan keberlangsungan perusahaan dimasa depan. Dan untuk penempatan pada karyawan baru inilah nantinya akan mengaplikasikan karyawan/pekerja pada pekerjaan tertentu. Setiap ada jabatan yang kosong, pihak organisasi ataupun perusahaan harus mampu memilih dan menyeleksi terkait dengan karyawan yang layak mengisi jabatan yang ada di suatu perusahaan sesuai dengan kemampuan/keahlian yang dimilikinya.<sup>11</sup>

Dari hasil pengamatan pada BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati, menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan BMT yang berpendidikan SMA ditempatkan sebagai kepala cabang kantor. Sedangkan menurut SOP perusahaan, karyawan yang hanya berpendidikan SMA ini ditempatkan dibagian marketing officer. Dan untuk kepala cabang sendiri diberikan kepada karyawan yang berpendidikan minimal Diploma. Di BMT Yaummi Maziyah Assa'adah dalam penempatan karyawan menggunakan sistem masa kerja dimana semakin lama karyawan itu berkerja maka jabatannya akan naik meskipun pendidikannya tidak sesuai dengan standar operasional perusahaan. Hal ini akan menimbulkan stres kerja dan akan menghasilkan kinerja yang kurang baik. Pekerjaan yang dari hari ke hari semakin bertambah, sehingga pekerjaannya semakin menumpuk dan tidak terselesaikan secara tepat waktu.

Maka dari itu diperlukan standar pendidikan dalam menentukan atau menempatkan karyawan pada jabatan tertentu. Menurut "Hasibuan," pendidikan dapat diartikan sebagai sebuah indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang dalam hal penyelesaian dalam pekerjaan. Pendidikan sekolah memang pada dasarnya itu tidak dapat dihubungkan dengan sebuah jabatan/tugas tertentu. Tetapi, dengan menempuh sebuah pendidikan ini secara tidak langsung akan membuat seseorang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang lebih. Orang-orang yang memiliki kemampuan dasar dan mendapatkan kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya serta diiringi dengan mengikuti pelatihan dan motivasi, maka hal ini akan membuat seseorang tersebut lebih mampu dan ahli dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu tingkat pendidikan sangatlah berpengaruh pada kinerja karyawan. Pada umumnya, makin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka hal ini akan lebih mudah dalam

---

<sup>11</sup>Leonardo willuam goni, Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado, vol.3 No.4 desember 2015 hal . 44-54

mengerjakan dan menjalankan fungsi-fungsi perusahaan. Karena, dengan pembekalan pengalaman dan ilmu yang diberikan selama di bangku perkuliahan atau sekolah akan menjadi dasar untuk melaksanakan tugasnya.<sup>12</sup>

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam dengan mengambil judul penelitian “**Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Yaummi Maziyah Assa’adah Pati**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di BMT Yaummi Maziyah Assa’adah Pati ?
2. Apakah ada pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan di BMT Yaummi Maziyah Assa’adah Pati ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dinyatakan di atas, tujuan yang ditetapkan oleh peneliti, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di BMT Yaummi Maziyah Assa’adah Pati.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan di BMT Yaummi Maziyah Assa’adah Pati.

## **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis ataupun praktis. Manfaat penelitian tersebut, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat berguna sebagai sumber pembelajaran pada bidang perbankan syariah, khususnya pada materi sumber daya manusia. Selain itu, hasil penelitian juga dapat memberi informasi pendukung bagi seseorang yang memiliki kepentingan dalam dunia pelatihan, penempatan sekaligus kinerja karyawan suatu perbankan.

2. Manfaat Praktis

Berikut merupakan manfaat praktis yang terdapat dalam penelitian ini:

---

<sup>12</sup>Malayu dan Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), 54

- a. Bagi pihak BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati, dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dan daya pendorong pada karyawan di BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan etos kerja.
- b. Bagi Akademisi/Masyarakat, dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan informasi tambahan/pendukung bagi pihak yang memiliki keterkaitan dalam hal pengembangan sumber daya manusia.
- c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu menjadikan penelitian ini sebagai bahan referensi untuk mendapatkan informasi terkait dengan kajian yang relevan dengan penelitian, apabila peneliti selanjutnya ingin melakukan suatu penelitian yang sama..

## E. Sistematika Penulisan

Peneliti membagi sistematika penulisan penelitian ke dalam beberapa bagian, diantaranya

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi terkait dengan pengantar permasalahan proposal secara keseluruhan. Bab ini akan menjelaskan “latar belakang masalah”, “rumusan masalah”, “tujuan penelitian”, “manfaat penelitian”, serta “sistematika penulisan”.

### **BAB II : KERANGKA TEORI**

Akan memuat “deskripsi teori” mengenai pengertian pelatihan, penempatan, dan kinerja karyawan, serta menjelaskan “penelitian terdahulu” sekaligus “kerangka berfikir”.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam metode penelitian memuat “sumber dan jenis data”, “populasi dan sampel”, “metode pengumpulan data”, dan “metode analisis data”. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian *fieldresearch* dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Dengan menggunakan kuantitatif peneliti dapat memahami kuantitas sebuah fenomena yang dapat digunakan dalam perbandingan nantinya.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Setelah membahas landasan teori, kemudian penyusun memaparkan “gambaran umum” tentang

pengaruh pelatihan dan penempatan karyawan berdasarkan masa kerja terhadap kinerja karyawan serta pembahasannya secara “analisis data”, dimana data yang terkumpul kemudian dianalisis.

**BAB V : PENUTUP DAN KESIMPULAN**

Berisi “penutup” dan “kesimpulan”, yang mana hal ini adalah jawaban atas pokok permasalahan yang menyusun ajukan. Penutup juga berisi terkait dengan “Saran” bagi pihak-pihak yang terkait.

